

Методы развития инновационных компетенций персонала, используемые крупными российскими компаниями

Научный руководитель – Панова Екатерина Александровна

Вяткин Иван Сергеевич

Студент (бакалавр)

Университет МГУ-ППИ в Шэньчжэне, Шэньчжэнь, Китай

E-mail: vyatkinivan555@gmail.com

Методы развития инновационных компетенций персонала, используемые крупными российскими компаниями

Вяткин Иван Сергеевич

Студент 1 курса бакалавриата

МГУ-ППИ в Шэньчжэне

факультет управления, Шэньчжэнь, КНР

E-mail: Vyatkinivan555@gmail.com

Пирожникова Эвелина Константиновна

Студентка 1 курса бакалавриата

МГУ-ППИ в Шэньчжэне

факультет управления, Шэньчжэнь, КНР

E-mail: pirozhnikova06@mail.ru

Изменения, происходящие в российской экономике, формируют спрос на высокоинтеллектуальный труд и новый тип работников, обладающих специфическим набором компетенций. Исследования показывают, что черты сотрудников «нового типа», работников, востребованных в постиндустриальной экономике, характеризуется наличием ряда компетенций, которые могут быть классифицированы как инновационные. В частности, к ним относятся следующие [4]:

- 1) креативность, понимаемая как способность предлагать различные подходы к решению проблем, способность найти новые решения, использование новых идей в работе),
- 2) непрерывное саморазвитие, постоянное самообучение и обучение других,
- 3) предприимчивость, интерпретируемая как ориентация на поиск путей постоянного улучшения, открытость новому и нацеленность на результат
- 4) сотрудничество - умение выстраивать эффективные коммуникации, желание и умение работать в команде,
- 5) положительное восприятие инноваций (гибкая перестройка своих навыков и умений, инициативность и готовность к переменам).

Анализ моделей инновационных компетенций, проведенное А. А. Солодихиной и М. В. Солодихиной показал, что инновационное поведение включает в себя следующие характеристики:

- инициативность;
- способность эффективно взаимодействовать с другими членами проектной команды;
- готовность к риску, способность просчитывать ситуацию, изменять ее в соответствии с поставленными целями, брать ответственность за принятое решение;
- способность устанавливать контакты с людьми вне команды;
- способность настойчиво и целеустремленно преодолевать трудности и препятствия;
- уверенность в своих возможностях довести дело до успеха (самоэффективность), основанная на знаниях и умениях [2].

Востребованность инновационных компетенций и инновационного поведения как свойств нового типа работника в крупных мировых экономиках не подвергается сомнению. Яркими примерами этого является кадровая политика IBM, Google, Apple, Facebook и других известных компаний [1]. Как отмечает И.А. Эсаулова, «инновационный потенциал персонала представляет собой имеющиеся и будущие возможности инновационного развития организации, сконцентрированные в уникальных знаниях, навыках и моделях поведения сотрудников» [3].

Современные крупные российские компании уделяют много внимания реализации различных методов развития инновационных компетенций персонала. Студентами программы бакалавриата факультета управления МГУ-ППИ (г. Шэньчжэнь, КНР) в 2024-2025 гг было проведено исследование на данную тему. В его рамках был проанализирован опыт таких российских организаций как Яндекс, Сбербанк, Росатом, Газпром нефть и Т-банк (бывший Тинькофф). Данные анализа позволили получить следующие выводы:

- Наибольшей популярностью для развития инновационных компетенций работников в спектре рассмотренных компаний пользуется корпоративная онлайн образовательная платформа. Она сотрудникам доступ к обширной библиотеке курсов, вебинаров и мастер-классов
- В офф-лайн формате крупные компании РФ выбирают политику формирования собственного Корпоративного университета, содержащий широкий спектр программ обучения для сотрудников всех уровней.
- В большинстве исследованных организации применяется система организации и проведения разнообразных хатаконов, внутренних конкурсов, стимулирующих сотрудников к инновациям и развитию новых навыков.
- Широкое развитие получила практика выстраивания партнерства с ведущими вузами и научно-исследовательскими центрами (структурами).
- Наблюдается активное распространение разнообразных форм наставничества и коучинга, межструктурной ротации внутри компании как путей развития инновационных компетенций персонала.

Развитие инновационных компетенций сотрудников требует применения интерактивных техник обучения. Кроме того, важным представляется обеспечение баланса между формированием теоретического каркаса знаний и развитием практических способностей. Достижению данных задач способствует такой инструмент обучения как тренинг.

Тренинг может быть использован для формирования и усиления выраженности любого из элементов, составляющих понятие «инновационные компетенции». Кроме того, тренинг обладает значительной степенью гибкости, что позволяет проводить его как в аудиторном, так и онлайн формате, а также встроить в любой из иных инструментов обучения и развития (семинар, наставничество, корпоративный университет и пр.) – путем адаптации содержания и техник проведения тренинга под конкретные задачи в области

развития инновационных компетенций работников XXI века.

Литература:

1. Головчин М.А. Востребованность работника «нового типа» и его компетенций в российской экономике // Вестник Гуманитарного университета. 2019, № 4 (27), С. 100-111.
2. Солодихина А.А., Солодихина М.В. Разработка модели инновационной компетенции и ее апробация в курсе «Техно-стартап» // Интеграция образования. 2023. Т. 27, № 2. С. 289–308. [https:// doi.org/10.15507/1991-9468.111.027.202302.289-308](https://doi.org/10.15507/1991-9468.111.027.202302.289-308)
3. Эсаулова И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. — 2-е изд., испр. и доп. — Пермь: ПНИПУ, 2014.
4. Эсаулова И.А., Линькова Н.В., Меркушева А.А. Инновационные компетенции как основа инновационного поведения сотрудников организации // Вестник Университета. 2015, № 5, С. 330-335.